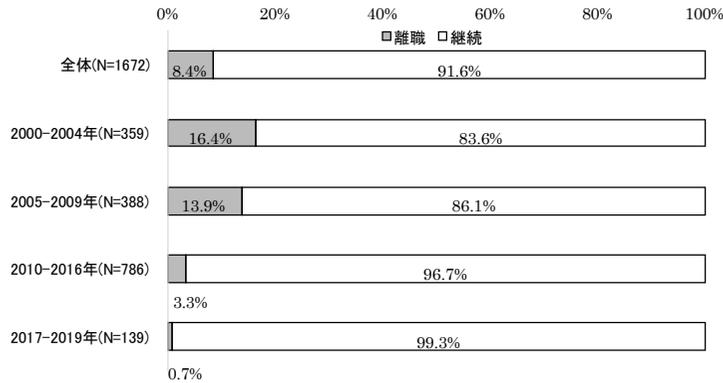


第 2-1 図表 要介護発生年別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



そのような問題意識から、以下の集計対象は調査時点で要介護状態が終了（以下、要介護終了と略す。）している者とする。また、育児・介護休業法は雇用されて就業する労働者（雇用就業者）を対象としていることから、自営業等は除き、要介護発生時に雇用就業していた者¹を集計対象とする。

要介護状態が発生した年ごとに要介護発生から終了までの間の離職割合を第 2-1 図表に示す。「離職」は要介護発生時の勤務先をやめた割合²であり、「継続」は要介護発生時の勤務先で要介護終了まで就業継続した割合を示している。

2000 年から 2009 年までの 10 年間は離職率が 10%を超えていたが、2010 年から 2019 年は離職率が著しく低下している。特に直近の「2017-2019 年」は改正育児・介護休業法が施行された後の 2 年間だが、離職率は 1%未満である。ただし、カテゴリとして区切っている期間が短いために離職率が低いという可能性もある。また、過去に遡るほど介護期間の長いサンプルが含まれている可能性があり、現在に近いほどまだ介護を継続しているために分析対象から除外されている可能性がある。

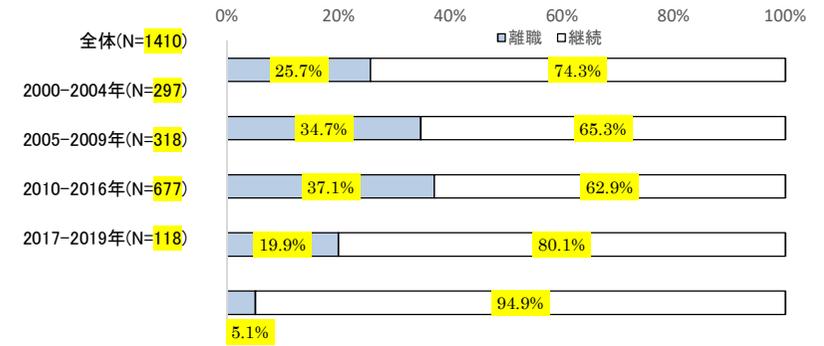
そこで介護期間別の離職率を第 2-2 図表に示す³。介護期間が長いほど離職率は高いが、特に「3 年超」は 15%を超えており、顕著に高い。前出の第 2-1 図表でみた「2017-2019 年」の離職率の低さは介護期間「3 年超」のサンプルが含まれていないことによると理解することができる。

¹ 本調査で雇用就業者という場合は調査票の「正規従業員」「パート」「契約社員」「派遣社員」を指す。

² 調査票では要介護状態発生当初の勤務先で現在まで仕事を続けているか質問している。その回答において「当初の勤務先は辞めた」と回答し、退職年月が要介護状態の終了年月より前の場合を「離職」としている。そのため、ここで示す離職率は要介護期間中の離職率ではあるが、介護以外の理由による離職も含まれている。

³ 介護期間は要介護終了（快復か死去）年月から要介護発生年月を引いて求めている。

第 2-1 図表 要介護発生年別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



そのような問題意識から、以下の集計対象は調査時点で要介護状態が終了（以下、要介護終了と略す。）している者とする。また、育児・介護休業法は雇用されて就業する労働者（雇用就業者）を対象としていることから、自営業等は除き、要介護発生時に雇用就業していた者¹を集計対象とする。

要介護状態が発生した年ごとに要介護発生から終了までの間の離職割合を第 2-1 図表に示す。「離職」は要介護発生時の勤務先をやめた割合²であり、「継続」は要介護発生時の勤務先で要介護終了まで就業継続した割合を示している。

2000 年から 2009 年までの 10 年間は離職率が 30%を超えていたが、2010 年から 2019 年は離職率が著しく低下している。特に直近の「2017-2019 年」は改正育児・介護休業法が施行された後の 2 年間だが、離職率は 5.1%である。ただし、カテゴリとして区切っている期間が短いために離職率が低いという可能性もある。また、過去に遡るほど介護期間の長いサンプルが含まれている可能性があり、現在に近いほどまだ介護を継続しているために分析対象から除外されている可能性がある。

そこで介護期間別の離職率を第 2-2 図表に示す³。介護期間が長いほど離職率は高いが、特に「3 年超」は 40%近くあり、顕著に高い。前出の第 2-1 図表でみた「2017-2019 年」の離職率の低さは介護期間「3 年超」のサンプルが含まれていないことによると理解することができる。

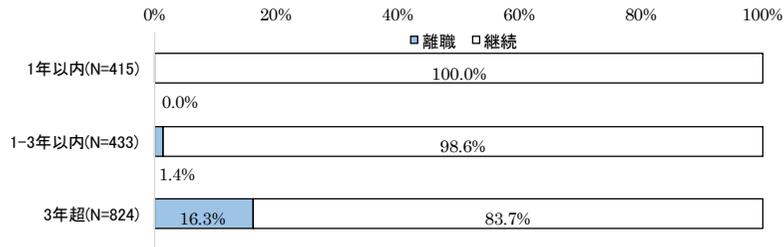
¹ 本調査で雇用就業者という場合は調査票の「正規従業員」「パート」「契約社員」「派遣社員」を指す。

² 調査票では要介護状態発生当初の勤務先で現在まで仕事を続けているか質問している。その回答において「当初の勤務先は辞めた」と回答し、退職年月が要介護状態の終了年月より前の場合を「離職」としている。そのため、ここで示す離職率は要介護期間中の離職率ではあるが、介護以外の理由による離職も含まれている。

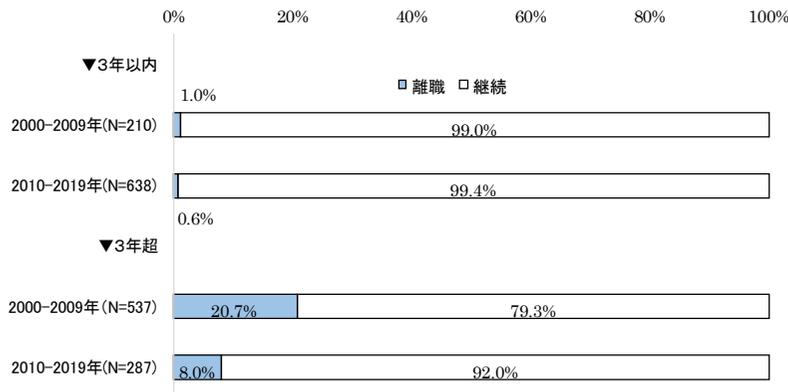
³ 介護期間は要介護終了（快復か死去）年月から要介護発生年月を引いて求めている。

誤

第 2-2 図表 介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



第 2-3 図表 要介護発生年・介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合

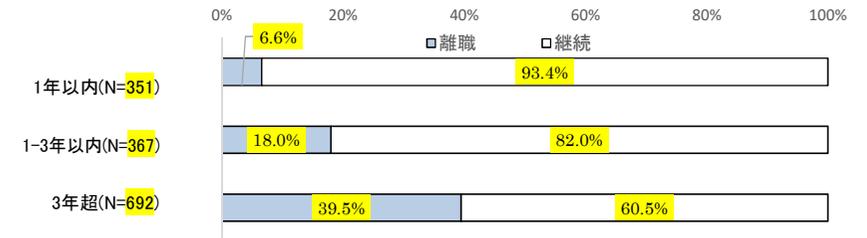


第 2-3 図表は介護期間を「3 年以内」と「3 年超」に分けて要介護発生年別に離職率を示している。第 2-1 図表において 2010 年以降の離職率が大きく低下していたことを踏まえて、要介護発生年は「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の 10 年を一括りにしている。介護期間が「3 年以内」の場合は、「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の離職率にほとんど差がない。一方、介護期間が「3 年超」の場合は近年の方が離職率は低い。「3 年超」の長期介護者の離職を抑制する要因が「2010-2019 年」の 10 年間にあったから離職率が低下しているといえるだろうか。

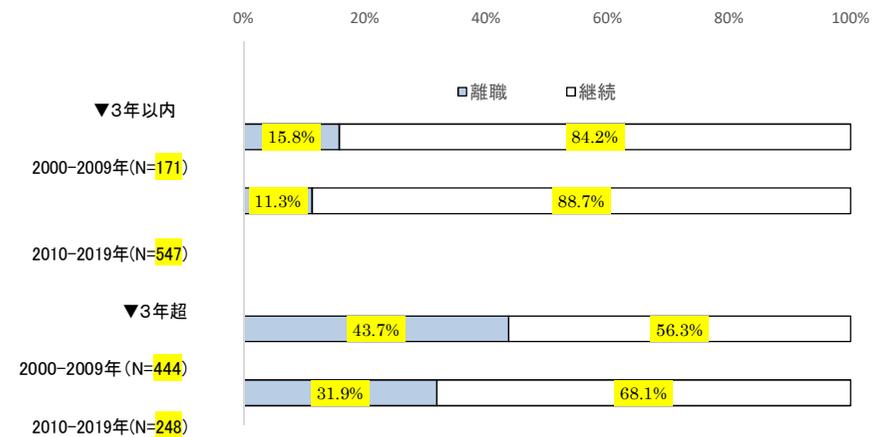
長期介護に対応した法定の両立支援制度の大幅な改正は 2016 年に行われているが、その前から離職率は低下している。個別企業の両立支援の取組みが「3 年超」の長期介護者の離職率低下につながっている可能性がある。その観点から勤務先の両立支援制度と離職の関係をみてみよう。

正

第 2-2 図表 介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



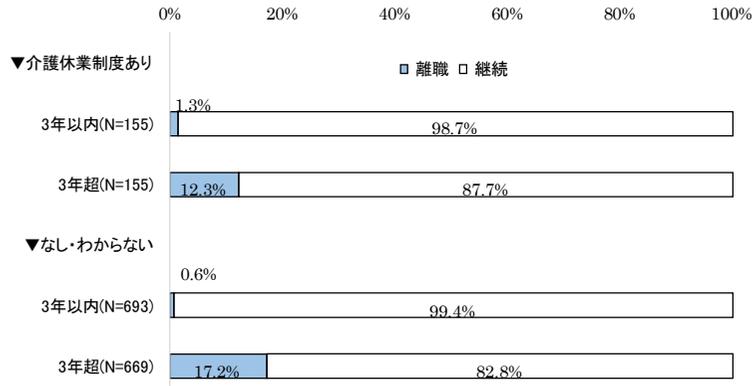
第 2-3 図表 要介護発生年・介護期間別 要介護発生時勤務先離職の有無割合



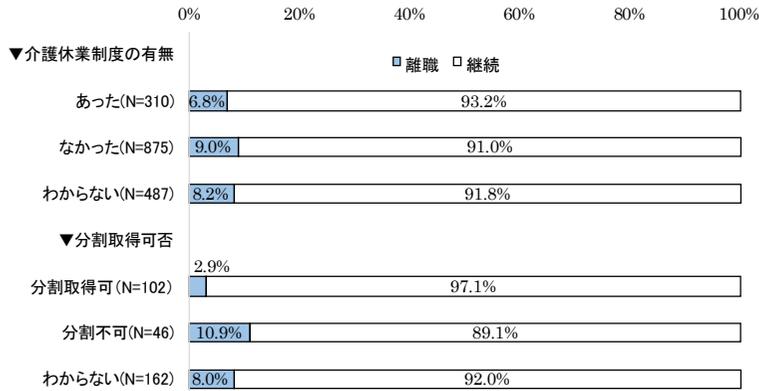
第 2-3 図表は介護期間を「3 年以内」と「3 年超」に分けて要介護発生年別に離職率を示している。第 2-1 図表において 2010 年以降の離職率が大きく低下していたことを踏まえて、要介護発生年は「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の 10 年を一括りにしている。介護期間が「3 年以内」の場合は、「2000-2009 年」と「2010-2019 年」の離職率の差が小さい。一方、介護期間が「3 年超」の場合は近年の方が離職率は低い。「3 年超」の長期介護者の離職を抑制する要因が「2010-2019 年」の 10 年間にあったから離職率が低下しているといえるだろうか。

長期介護に対応した法定の両立支援制度の大幅な改正は 2016 年に行われているが、その前から離職率は低下している。個別企業の両立支援の取組みが「3 年超」の長期介護者の離職率低下につながっている可能性がある。その観点から勤務先の両立支援制度と離職の関係をみてみよう。

第 2-4 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無・介護期間別
要介護発生時勤務先離職の有無割合

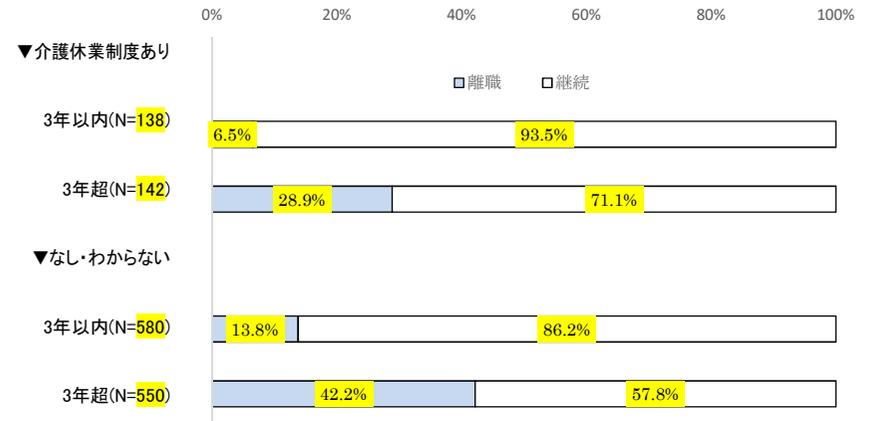


第 2-5 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無別
要介護発生時勤務先離職の有無割合

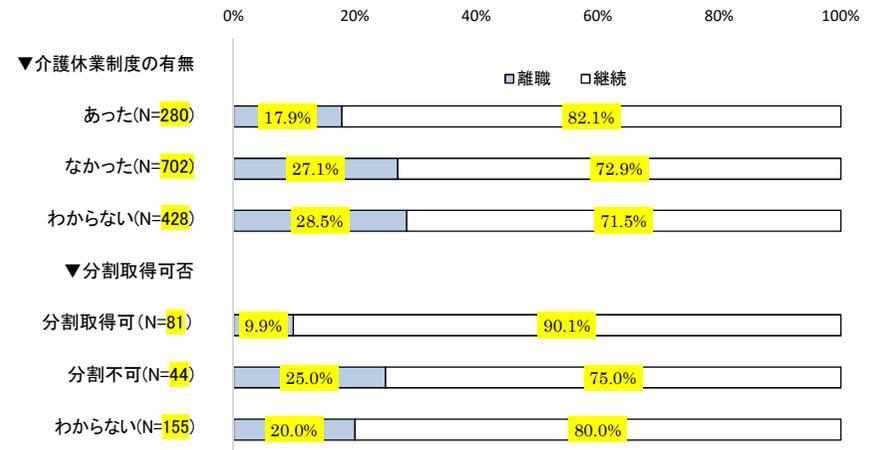


第 2-4 図表は要介護発生時の勤務先における介護休業制度の有無別に介護期間別の離職率を示している。制度の有無にかかわらず、介護期間が長いほど離職率は高い。介護期間別に制度の有無による離職率を比較すると「3年以内」は「介護休業制度あり」の方

第 2-4 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無・介護期間別
要介護発生時勤務先離職の有無割合

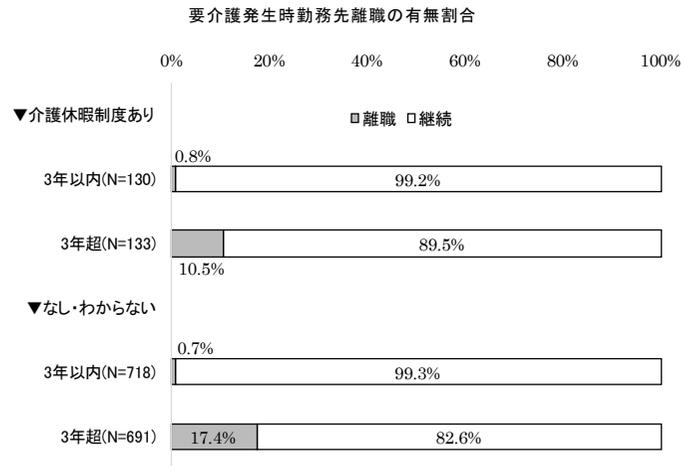


第 2-5 図表 要介護発生時勤務先の介護休業制度の有無別
要介護発生時勤務先離職の有無割合



第 2-4 図表は要介護発生時の勤務先における介護休業制度の有無別に介護期間別の離職率を示している。制度の有無にかかわらず、介護期間が長いほど離職率は高い。介護期間別に制度の有無による離職率を比較すると「3年以内」は「介護休業制度あり」の方

第 2-6 図表 要介護発生時勤務先の介護休暇制度の有無・介護期間別



が「なし・わからない」に比べて若干であるが高い⁴。だが、ほとんど差はないといって良い程度の差である。一方、「3年超」は「制度あり」の方が少しであるが低い。その意味で、介護休業制度には介護の長期化にともなう離職を抑制する効果があるといえそうだが、「3年以内」と「3年超」の傾向の違いを説明するために、介護の長期化に対応した制度設計にも目を向けたい。

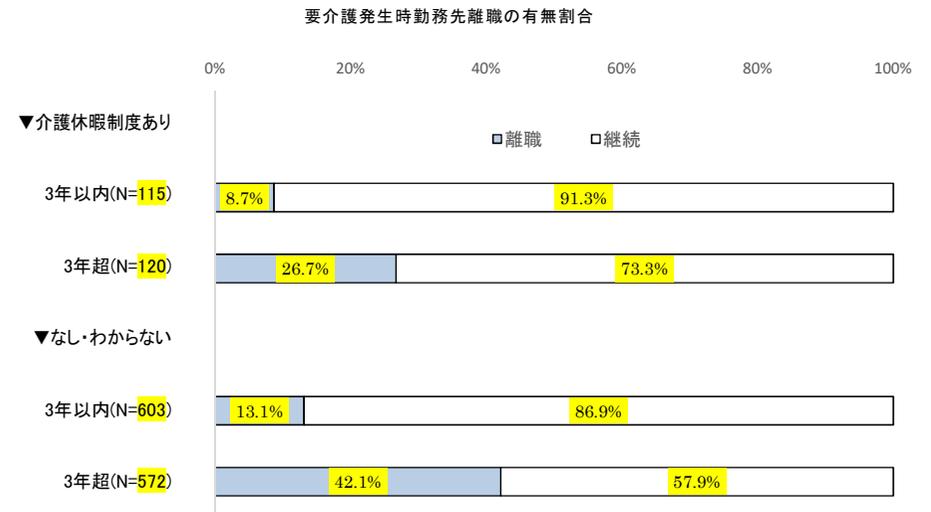
改正法は長期介護に対応するため介護休業の分割取得可能にしている。これを踏まえて、第 2-5 図表に勤務先の介護休業制度における分割取得の可否別の離職率を示すが、「分割取得可」の場合は離職率が著しく低い。反対に「分割不可」の離職率（10.9%）は、図の上段に示す介護休業制度が「なかった」場合の離職率（9.0%）と同水準である。サンプルサイズの制約上直接的な比較はできないが、第 2-4 図表の「3年超」の長期介護の離職率が「制度あり」においてやや低いのは分割取得が要因であると考えられるだろう。

介護休暇についても、制度の有無による介護期間別の離職率を第 2-6 図表に示すが、介護休業と同様、やはり介護が長期化した場合に離職抑制効果があるといえる⁵。

⁴ ここでいう両立支援制度の有無は、個人の認知にもとづいているため「なし・わからない」には制度を利用する必要性を感じていないために制度への関心がないというケースが含まれる。介護休業制度については、この制度が想定する介護のための連続休暇の必要性を感じている介護者がそもそも少ないことも、過去の当機構の調査研究で明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2006）。本章の後段で短時間勤務のニーズを取り上げるが他の制度についても、必要性の有無に多様性がある。そのニーズを踏まえた制度利用の分析は別の機会の課題としたい。

⁵ 改正法は介護休暇を半日単位に柔軟化しているが、この点について比較検討できるサンプルを確保できていないため、別の機会の課題としたい。

第 2-6 図表 要介護発生時勤務先の介護休暇制度の有無・介護期間別



が「なし・わからない」に比べて若干であるが低い⁴。だが、ほとんど差はないといって良い程度の差である。一方、「3年超」は「制度あり」の方が明らかに低い。その意味で、介護休業制度には介護の長期化にともなう離職を抑制する効果があるといえそうだが、「3年以内」と「3年超」の傾向の違いを説明するために、介護の長期化に対応した制度設計にも目を向けたい。

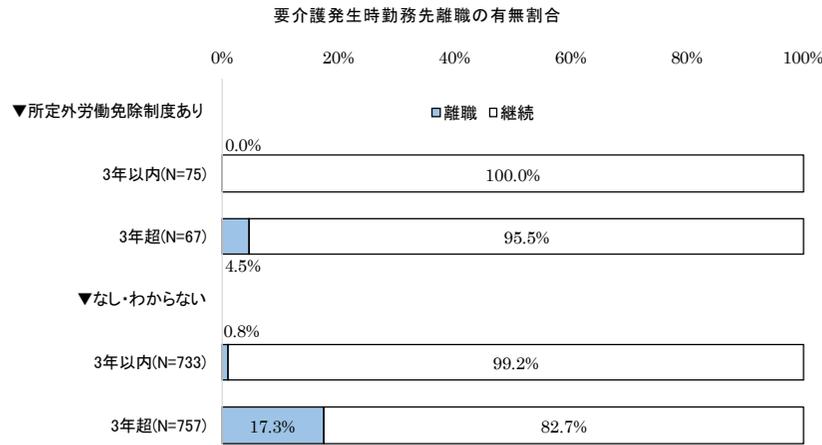
改正法は長期介護に対応するため介護休業の分割取得を可能にしている。これを踏まえて、第 2-5 図表に勤務先の介護休業制度における分割取得の可否別の離職率を示すが、「分割取得可」の場合は離職率が著しく低い。反対に「分割不可」の離職率（25.0%）は、図の上段に示す介護休業制度が「なかった」場合の離職率（27.1%）と同水準である。サンプルサイズの制約上直接的な比較はできないが、第 2-4 図表の「3年超」の長期介護の離職率が「制度あり」においてやや低いのは分割取得が要因であると考えられるだろう。

介護休暇についても、制度の有無による介護期間別の離職率を第 2-6 図表に示すが、介護休業と同様、やはり介護が長期化した場合に離職抑制効果があるといえる⁵。

⁴ ここでいう両立支援制度の有無は、個人の認知にもとづいているため「なし・わからない」には制度を利用する必要性を感じていないために制度への関心がないというケースが含まれる。介護休業制度については、この制度が想定する介護のための連続休暇の必要性を感じている介護者がそもそも少ないことも、過去の当機構の調査研究で明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2006）。本章の後段で短時間勤務のニーズを取り上げるが他の制度についても、必要性の有無に多様性がある。そのニーズを踏まえた制度利用の分析は別の機会の課題としたい。

⁵ 改正法は介護休暇を半日単位に柔軟化しているが、この点について比較検討できるサンプルを確保できていないため、別の機会の課題としたい。

第 2-7 図表 要介護発生時勤務先の所定外労働免除制度の有無・介護期間別



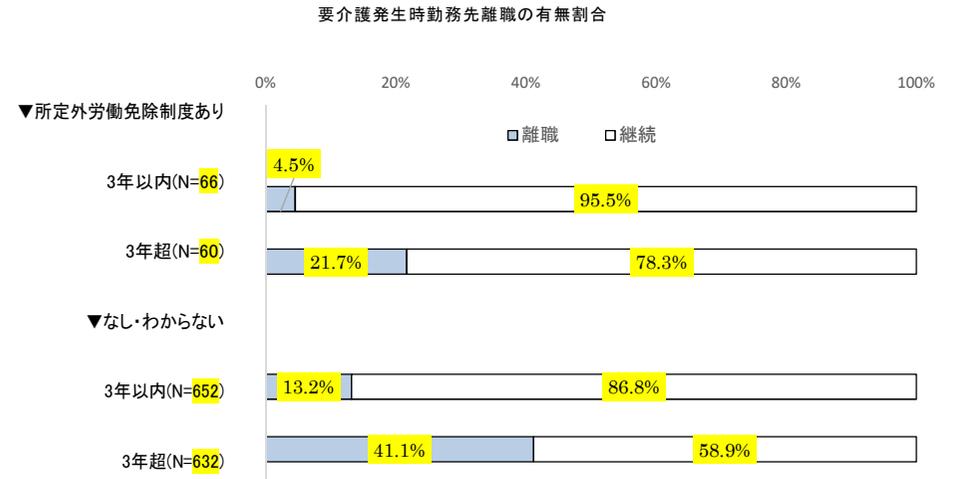
改正法は長期の介護に対応して、所定外労働の免除を新設している。その制度の有無別の離職率を介護期間別に第 2-7 図表に示す。ここでも「制度あり」は「3 年超」の離職率が制度「なし・わからない」に比べて低い。所定外労働免除の制度は長期介護の離職防止策としての効果が期待できるといえる。

第 2-8 図表の上段には短時間勤務制度の有無別の離職率を示しているが、所定外労働免除と同じく、「3 年超」の離職率は「制度あり」の方が低い。同じく勤務時間短縮等の措置として選択的措置義務になっているフレックスタイム制（中段）と時差出勤制度（下段）についても、制度がある場合は「3 年超」の離職率が「なし・わからない」に比べて低い。いずれも介護の長期化に対応する制度だといえる。

しかしながら、制度がある場合の「3 年超」の離職率を 3 つの制度で比較してみると傾向の違いもみえる。「制度あり」の「3 年超」の離職率が最も低いのは短時間勤務制度（4.5%）であり、反対にフレックスタイム制は 11.3%と他の 2 つの制度に比べてやや高い。時差出勤制度の 6.1%と比べてもフレックスタイム制の方が高い。フレックスタイム制は自身で柔軟に出退勤時刻を調整できる制度であるが、実質的な仕事の進め方を調整できるとは限らない。自分で仕事をコントロールできなければ、予定通りに仕事が終わらず、労働時間が長くなったり、不規則になったりして、介護との両立が難しくなることもあるだろう⁶。そのような場合は、短時間勤務や時差出勤のように出退勤時刻を固定

⁶ 当機構が 2015 年に実施した「介護者の就業と離職に関する調査」においては、始業・終業時刻の裁量性があることは離職抑制に結びついておらず、1 日の作業量や作業スケジュール等、実質的な仕事の進め方の裁量が重要であることも明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2016）。

第 2-7 図表 要介護発生時勤務先の所定外労働免除制度の有無・介護期間別



改正法は長期の介護に対応して、所定外労働の免除を新設している。その制度の有無別の離職率を介護期間別に第 2-7 図表に示す。ここでも「制度あり」は「3 年超」の離職率が制度「なし・わからない」に比べて低く、特に「3 年超」において、その傾向は顕著である。所定外労働免除の制度は長期介護の離職防止策としての効果が期待できるといえる。

第 2-8 図表の上段には短時間勤務制度の有無別の離職率を示しているが、所定外労働免除と同じく、「3 年超」の離職率は「制度あり」の方が低い。同じく勤務時間短縮等の措置として選択的措置義務になっているフレックスタイム制（中段）と時差出勤制度（下段）についても、制度がある場合は「3 年超」の離職率が「なし・わからない」に比べて低い。いずれも介護の長期化に対応する制度だといえる。

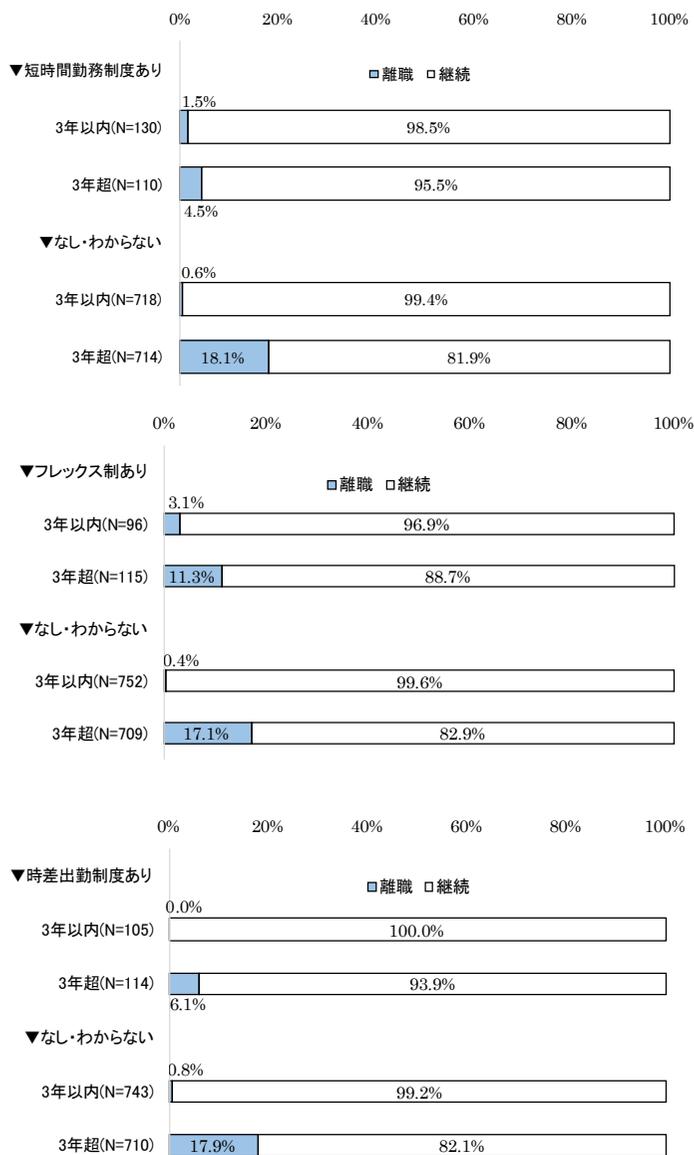
しかしながら、制度がある場合の「3 年超」の離職率を 3 つの制度で比較してみると傾向の違いもみえる。「制度あり」の「3 年超」の離職率が最も低いのは短時間勤務制度（24.7%）であり、反対にフレックスタイム制は 34.0%と他の 2 つの制度に比べてやや高い。時差出勤制度の 25.8%と比べてもフレックスタイム制の方が高い。フレックスタイム制は自身で柔軟に出退勤時刻を調整できる制度であるが、実質的な仕事の進め方を調整できるとは限らない。自分で仕事をコントロールできなければ、予定通りに仕事が終わらず、労働時間が長くなったり、不規則になったりして、介護との両立が難しくなることもあるだろう⁶。そのような場合は、短時間勤務や時差出勤のように、出退勤時刻を固定

⁶ 当機構が 2015 年に実施した「介護者の就業と離職に関する調査」においては、始業・終業時刻の裁量性があることは離職抑制に結びついておらず、1 日の作業量や作業スケジュール等、実質的な仕事の進め方の裁量が重要であることも明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2016）。

誤

第 2-8 図表 要介護発生時勤務先の勤務時間短縮等の措置の有無・介護期間別

要介護発生時勤務先離職の有無割合



正

第 2-8 図表 要介護発生時勤務先の勤務時間短縮等の措置の有無・介護期間別

要介護発生時勤務先離職の有無割合

